

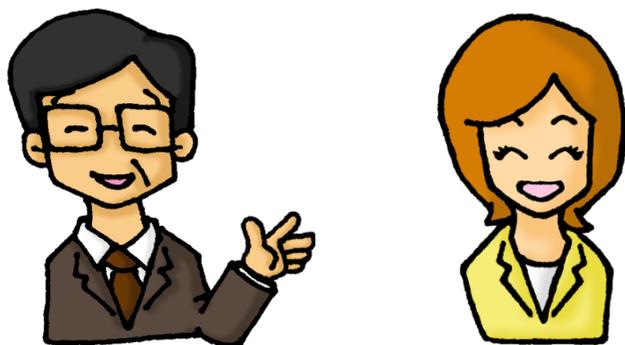
K. LEADERS

久保社会保険労務士法人 企業経営レポート

2012年度版
経営レポート

こうすれば安心、就業規則

労働条件の 不利益変更基準



久保社会保険労務士法人の クライアント様フォローキャンペーン

「1分で出来る！ 助成金かんたん診断チェックシート」

で受給もれをチェック。今なら無料で診断結果のレポートをお送りします。

ご利用下さい

御社が最新の助成金情報を知らないことで、**100万円単位**の機会損失リスクがあります。

採用予定や従業員構成、年齢分布などをもとに「1分でできる助成金かんたん診断シート」をご用意しましたので、この機会に是非ともご利用ください。

お申し込み方法

1. 電子メール[info@sr-kubo.jp]にて以下の情報をお送りください。

- ① 助成金診断希望の旨
- ② 御社名
- ③ お電話番号、FAX番号

2. 弊社よりFAXもしくはメールにてチェックシートをお送りいたします。ご回答の上、FAXにてご返送ください。

久保 貴美

久保社会保険労務士法人 副所長
厚生労働大臣認可 労働保険事務組合神戸国際労務センター代表

1958年 神戸市生まれ。神戸女学院大学卒業後、10年間企業に勤めた後、神戸市三宮で社会保険労務士事務所を開業。兵庫県労働保険事務組合会長（全国副会長）を務める久保太郎と夫婦で社労士法人（兵庫県社労士法人登録第1号）を経営し、18名のスタッフとともに上場企業から小さな会社まで、全国展開であらゆる業種、700社以上の顧問先の人事労務に携わってきた。

社長、経営者の考え、方針、新規参入など事業活動の中で、正社員メンバーパワーと女子力、パート力、高齢者の仕事をバラセンス良く活かし、元気な現場づくりにおいて、高い評価が多く企業経営者から寄せられている。また、経営者、企業のための「職場で取り組むメンタルヘルス対策」では、ゆとり教育世代への仕事力アップのため、労働基準法、労働契約法のコンプライアンスの観点から指導し、実績をあげている。現在、神戸地方裁判所調停委員として多くの民事事件を担当している。



こうすれば安心、就業規則！！

なにげなく書かれていた条文も、見直しましょう

第〇条（労働条件の変更）

本就業規則に定める服務規律および労働条件等については、法律の改正、社会状況の変動、および会社の経営内容・方法の変動等の業務上の必要生により、就業規則の変更手続きにより変更（不利益変更を含み）されることがある。

就業規則を見直す場合は『労働条件の不利益変更』に要注意！

■就業規則に一旦規定を定めれば『労働条件』として確定します
そのため、従業員にとって労働条件が今現在よりも悪くなる場合は『労働条件の不利益変更』になると判断されることがあり、賃金の引き下げ、退職金制度の改定、手当の廃止など、変更しづらいとお聞きになったこともあるのではないのでしょうか？

賃金の引下げも
経営状況、社会情勢
の変化にあわせ
規定を事前に盛り込
めば対応できます

とはいえ、5年、10年の中で

社会状況、経済状況、経営状況も
どんどん、変化する世の中です！
一度、決めた労働条件は、上がることは
下がることはない！という時代では
ありません。そこで、まず最初に
就業規則の冒頭となる総則において、
労働条件の不利益変更権を明記し、

不利益変更権限を会社が留保することを示し、総括的な取り扱いを示すことをおすすめします。

■明文化されていない『社内慣行』はありませんか？

就業規則や社内規定に記載していなくても、「慣行（習慣）」としてあれば「労働条件」と判断されます。
たとえば、変更後の就業規則に「退職金は支給しない」と明記し、また、変更前の就業規則に退職金規定がなくとも、「慣行」と解される程度の退職金を支払った実績があれば、労働慣行とされ、退職金の支払いを要求されれば、支払わざるを得ません。
裁判では会社側が負けています。

■就業規則を『不利益変更』するためには、何が必要か？

（1）不利益変更には『合理性』が必要です。
合理性の具体的な判断基準について、
最高裁は「第四銀行事件」の判決において、
①従業員が被る不利益の程度
②企業側の変更の必要性の内容・程度
③変更後の就業規則の内容自体の相当性
④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
⑤労働組合等との交渉の経緯、労働組合又は他の従業員の対応
⑥同種事項に関する同業他社の状況、等の諸事情を考慮して、合理性判断をすべきであるとしています。

合理性は、就業規則変更の必要性と従業員の不利益を比較して総合的に判断すべきということです。そのため、あらかじめ基本給や、諸手当について、金額の引き下げもありうることを、事前に明示することが有効です

